

## СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Ещенко І.Ю.**

*Науковий керівник – Оболенцева Л.В., канд. екон. наук, доцент*

Стратегія управління персоналом відноситься до однієї з ключових функціональних стратегій організації. Інше кажучи, важливі стратегічні зміни на різних етапах управління можливо здійснювати лише за допомогою людського фактора. Фахівці з менеджменту впевненні, що єдиною важливою конкурентною перевагою для будь-якої установи на початку 21 ст. є її людські ресурси. Саме тому важливість людського фактора в стратегічній перспективі буде зростати [1].

Процес стратегічного управління персоналом складається з таких етапів: стратегічне планування персоналом; стратегічна організація персоналу; стратегічний контроль персоналу.

Стратегічне планування персоналом установи – це один з найважливіших етапів стратегічного управління персоналом, тому що на цьому етапі встановлюються цільові орієнтири на довготривалий період у сфері управління персоналом, на цьому етапі обирається кадрова стратегія та відбувається організаційне забезпечення стратегічних цілей.

Стратегічний підхід передбачає якісні зміни у сфері праці з підлеглими. Вони полягають у тому, що все більшого значення набувають стратегічні аспекти у рамках традиційних напрямів кадрової роботи. Планування потреб у персоналі, оцінка, відбір, навчання виступають як складові цієї стратегії, набуваючи нову якість у досягнення цілей розвитку установи.

Стратегічна організація персоналу безпосередньо пов'язана з такими кадровими рішеннями, які визначають істотні та довготривалий ефект відносно зайнятості й розвитку працівників для досягнення стратегічних цілей установи.

Стратегічний контроль спрямований на виявлення можливих у майбутньому, але які не враховані до наших днів у процесі планування подій, які суттєво вплинуть на саму діяльність установи і які зможуть поставити під сумнів успіх запланованих подій.

Можливість персоналу в один і той же час виступати суб'єктом та об'єктом управління є головною специфічною особливістю менеджменту персоналу. Методологія управління підлеглими передбачає розгляд самої сутності установи як об'єкта управління та процесу формування поведінки індивідів, що відповідає завданням організації, цілям та принципам управління підлеглими.

На даний час, сучасні підприємства зіштовхуються з великою кі-

лькістю проблем щодо впровадження стратегічного управління, основними з-поміж яких є: невідповідний рівень підготовки у даній сфері, протистояння стратегічним змінам і інноваціям, відсутність фінансових ресурсів, відсутність стимулювання та мотивацій, знецінення ролі персоналу.

Стратегії управління персоналом складається з таких елементів: мета діяльності установи; концепція планування установи; взаємини адміністративних співробітників; координаційна структура управління персоналом; аспекти ефективності системи управління персоналом; лімітування в діяльність системи; загальнодоступність, цілісність і правильність; формування всіх рівнів управління; зв'язок із зовнішнім світом [2].

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що стратегія управління персоналом підприємства розробляється з урахуванням як інтересів персоналу, так і інтересів керівництва даної установи і передбачає визначення цілей управління, формування ідеології та принципів кадрової роботи.

Крім того, не слід забувати, що стратегія управління персоналом є ефективною рівно настільки, наскільки успішно співробітники установи використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей.

1. Шершньова З.С. Стратегічне управління: [підручник] / З.С. Шершньова. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Київ : КНЕУ, 2004. – 699 с.

2. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: [монографія] / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. – 238 с.

## **СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ ДЛЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

***Козуля В.В.***

*Науковий керівник – Оболенцева Л.В., канд. екон. наук, доцент*

Швидкий розвиток ринкової економіки потребує чіткого та ефективного планування своєї діяльності, оскільки потрібно постійно збирати та аналізувати інформацію: про стан цільових ринків, конкурентну позицію підприємства та активність конкурентів, інформацією про власні перспективи та можливості. Крім того, надзвичайно необхідно володіти інформацією про власні перспективи та можливості. Така ситуація вимагає більш чіткого та своєчасного визначення напрямку руху в майбутнє з ефективним досягненням поставленої мети. Саме